

0-776509

*На правах рукописи*

**ЖАДЬКО Юлия Владимировна**

**РАЗВИТИЕ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
РАБОТНИКА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ  
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

**Казань – 2009**

Диссертация выполнена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет».

Научный руководитель: доктор социологических наук,  
профессор **Бурганова Лариса Агдасовна**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,  
профессор **Исламшина Таслима Гайсеевна**

кандидат социологических наук,  
доцент **Низамова Лилия Равильевна**

Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский государственный энергетический университет»

Защита состоится 22 мая 2009 г. в 16 часов на заседании диссертационного Совета ДМ 212.080.09 по присуждению ученой степени доктора социологических наук при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420029, г. Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корп. Д, ауд. 302.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан 20 апреля 2009 г.

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте Казанского государственного технологического университета 20 апреля 2009 г. Режим доступа: <http://www.kstu.ru>

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат социологических наук, доцент



**Ж.В. Савельева**

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000547331



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертации связана с кардинальными изменениями в жизни человека, во многом обусловленными процессом информатизации общества. Детерминанты, определяющие развитие информатизации, влияют на изменение научно-теоретических приоритетов, расширяя проблемный круг исследований в предметном поле социологии управления.

Развертывание процессов информатизации общества меняет специфику трудовой деятельности, что, в свою очередь, влечет за собой новые проблемы ее социологического изучения. Трудовая деятельность играет определяющую роль в человеческой жизни, в какой бы форме эта деятельность не совершалась. Как свидетельствуют данные опросов, проведенных Всероссийским исследовательским центром общественного мнения, социальное самочувствие людей во многом определяется результатами их трудовой деятельности. Каждый пятый россиянин заявляет, что работа очень важна для него, притом важна сама по себе, независимо от оплаты<sup>1</sup>. Труд, работа занимают устойчивую позицию в тройке основных жизненных ценностей человека, наряду со здоровьем и семьей<sup>2</sup>.

Специфическим отражением процесса информатизации трудовой деятельности является изменение системы мотивации активного субъекта, что имеет непосредственное отношение к определению деятельности как труда или как творчества. Модификация трудовой деятельности идет в направлении снижения отчужденного характера труда, обусловленного ростом субъект-субъектных взаимодействий в процессе управления и развитием самореализации.

По справедливому замечанию классика науки управления П. Друкера, информатизация «началась, и продвинулась дальше всего в рамках института коммерческого предприятия, где уже оказала ог-

---

<sup>1</sup> Работа по-русски: источник дохода или средство самореализации? // Всероссийский центр изучения общественного мнения. Пресс-выпуск № 934. [Электронный ресурс]. URL: [http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10011.html?no\\_cache=1&cHash=e80e2c9257](http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10011.html?no_cache=1&cHash=e80e2c9257) (дата обращения: 15.09.2008).

<sup>2</sup> См.: Хайруллина Ю.Р. Ценности в сфере труда особенности и факторы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 87.

ромное влияние»<sup>3</sup>. Информатизация трудовой деятельности переопределяет сущность и предназначение коммерческого предприятия, что актуализирует исследовательский интерес к работникам коммерческих организаций.

Радикальное изменение роли человеческого фактора в системе управления в условиях информатизации трудовой деятельности выражается в переходе от «управления человеческими ресурсами» к «управлению ресурсным потенциалом индивида». В основу столь популярной сегодня гуманистической парадигмы управления заложена предпосылка о том, что человек – это главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как расходуемый ресурс. В связи с этим исследование в области развития человека, управление и самоуправление его ресурсным потенциалом является одним из наиболее приоритетных. При этом ключевым условием современного развития государства, общества, отдельной организации является создание условий, обеспечивающих мобилизацию ресурсного потенциала человека.

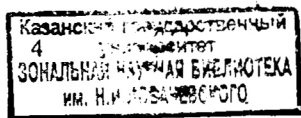
Таким образом, тема данной работы актуализируется в рамках проблемного поля, связанного с поисками социологического обоснования развития ресурсного потенциала работника в коммерческой организации. Теоретический аспект проблемы предполагает осмысление последствий влияния информатизации на процесс развития ресурсного потенциала работника. Практический аспект не менее актуален и состоит в необходимости изучения поведенческих практик развития потенциала работника для определения возможных путей их оптимизации.

**Степень научной разработанности проблемы.** Сложность поставленной научной проблемы обусловила широкий поиск и анализ научной литературы по данной проблематике. Можно выделить четыре основные группы исследовательского интереса.

*Первая группа* включает в себя труды отечественных и зарубежных авторов по исследованию процесса информатизации общества и отдельных его сфер. Так, экономические, политические, социальные трансформации, происходящие в обществе под воздействием

---

<sup>3</sup> Drucker P. F. The Next Information Revolution. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfin.ru/chuvakhin/nir.shtml> (дата обращения: 12.08.2008).



информатизации, анализируются в работах Д. Белла, М. Кастельса, М. Макклюза, И. Масуды, У. Росту, Э. Тоффлера, Ю. Хабермаса, Ф. Узбстера, В.Г. Афанасьева, В.М. Глушкова, А.П. Ершова, Н.Н. Моисеева, А.И. Ракитова, Э.П. Семенюка, А.В. Соколова, А.Д. Урсула, Ю.А. Шрейдера и других авторов. Психологические изменения, являющиеся следствием информатизации общества, находятся в центре внимания таких исследователей, как Ю.Д. Бабаева, А.Е. Войскунский, И.А. Васильева, Е.М. Осипова, В.Ф. Прокофьев, А.Ю. Шеманов. Метатеоретическое рассмотрение концепций информатизации и информационного общества, их классификация, сравнительное изучение и соотношение прогностических утверждений с современным состоянием общества представлено в трудах В.Л. Иноземцева, И.В. Соколовой, Ф. Узбстера и др. Формированию новых направлений в социологии, ориентированных на глубокое и многоаспектное теоретическое изучение информатизации и ее достижений, посвящены работы Б.Головки, А.А.Давыдова и др.

Среди весьма значительного числа научных исследований по проблемам информатизации совсем немного работ, в которых бы рассматривалось ее влияние на трансформацию трудового поведения работника. Можно отметить работы А.И. Каптерева, И.А. Негодаева, И.В. Соколовой.

*Вторая группа* представлена работами, посвященными изучению развития ресурсов, резервов, потенциала человека. Привлеченный в данной работе ресурсный подход обосновывается в работах П. Бурдые, Г. Беккера, Д. Коулмена и др. и систематизируется в работах Т.И. Заславской, В.В. Радаева, Н.Е. Тихоновой.

Вопросы развития ресурсного потенциала работника в организации в отечественной научной мысли рассматриваются в самых различных аспектах, прежде всего, сквозь призму анализа трудового, кадрового, личностного, профессионально-квалификационного потенциала. Отметим работы С.В. Андреева, Е.В. Галаевой, И.Е. Заславского, Е.Д. Катульского, А.В. Кашепова, И.С. Масловой, А.С. Панкратова, Б.Д. Парыгина, Г.Г. Руденко, В.В. Сартакова, Е.Н. Синдяшкиной, Н.М. Токарской, Л.С. Чижовой и др. Однако подавляющее большинство работ по этой проблеме выполнено в предметных рамках экономической науки, что определило их внимание на изучении производственных показателей человеческого потенциала.

*Третью группу* составляют работы, посвященные анализу феноменологического подхода, ставшего базовым для нашего исследования. Одним из наиболее известных представителей феноменологической социологии знания был А. Шюц, взгляды которого могут быть охарактеризованы как своеобразный синтез конститутивной феноменологии Э. Гуссерля и теории социального действия М. Вебера. Наиболее полный, обстоятельный и глубокий анализ взглядов А. Шюца и их влияния на современное социальное познание представлен в работах Е.М. Бабосова, П.П. Гайдено, А.А. Грицанова, А.Н. Елсукова, Л.Г. Ионина, Ф. Коркюф, С.А. Кошарного, Б.С. Сивиринова, Н.М. Смирновой и др. Специального упоминания заслуживают работы авторитетных российских исследователей феноменологии Н.В. Мотрошиловой и В.И. Молчанова, в которых наиболее полно рассматривается спектр проблем феноменологической социологии знания.

*Четвертая группа* представлена работами, посвященными социологическому исследованию трудовой деятельности работников современных организаций, их мотивации, трудовых ценностей, а также взаимосвязи их динамики с трансформационными процессами, происходящими в обществе. Это работы преимущественно прикладного характера, среди которых отметим исследования Г.П. Бессокирной, А.Л. Темницкого, В.С. Магуна, Л.А. Хахулиной, Ю.Р. Хайруллиной и др. В последние годы заметен интерес ученых к качественным исследованиям трудовой деятельности работников, основанных на феноменологическом подходе. Отметим работы Е.В. Жижко, Л.А. Окольской, О.Е. Черновой и др.

Большую помощь в написании работы оказали труды С.А. Белановского, А.С. Готлиб, В.И. Добренькова, М.Э. Кейси, И.П. Кисилевой, Е.В. Масленникова, В.В. Чередниченко, В.А. Ядова и др., посвященные качественной методологии социологического исследования.

В завершении обзора литературы, отметим, что в зарубежном и отечественном обществознании достаточно серьезно проработаны отдельные аспекты теоретико-методологического осмысления трансформации модели трудового поведения личности в современных условиях. Вместе с тем очевидна потребность в системном, комплексном исследовании проблемы развития ресурсного потенциала работника в условиях информатизации трудовой деятельности. Восполне-

ние этого пробела предстает как актуальная научная проблема, разрешению которой и посвящено данное исследование.

**Объектом** исследования является трудовая деятельность персонала коммерческой организации, **предметом** – качественные изменения ресурсного потенциала работника коммерческой организации в условиях информатизации трудовой деятельности.

**Цель диссертационного исследования** – выявление специфики развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации в условиях информатизации трудовой деятельности.

Для достижения поставленной цели автором определена логика исследования, нашедшая отражение в постановке следующих **научных задач**:

- определить и рассмотреть основные теоретические концепции информатизации трудовой деятельности;

- уточнить понятийно-категориальный аппарат проблемы исследования и выявить основные методологические подходы к изучению процесса развития ресурсного потенциала работника в организации;

- разработать и описать методику количественно-качественного исследования специфики развития ресурсного потенциала работника в организации;

- осуществить социологический анализ уровней развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации в условиях информатизации трудовой деятельности;

- выявить особенности когнитивной и аффективной составляющих процесса развития ресурсного потенциала работника;

- исследовать поведенческую составляющую развития ресурсного потенциала работника.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составляют идеи феноменологической социологии знания (А. Щюц, П. Бергер, Т. Лукман и др.) в соответствии с которыми наиболее полно и последовательно человеческая субъективность реализуется в мире повседневности. Методологический подход автора основан на «умеренной» модели интерпретации («двойная герменевтика» в определении Э. Гидденса), предполагающей синтез интерпретации и причинного

объяснения, т.е. основанной на «интерпретациях участников, и на выдвигаемых исследователем интерпретациях этих интерпретаций»<sup>4</sup>.

Диссертант опирался:

- на труды теоретиков информационного общества Д. Белла, М. Кастельса, М. Макклюза, Э. Тоффлера и др., посвященных исследованию различных аспектов информатизации, сравнительному изучению и соотнесению прогностических утверждений с современным состоянием общества;

- на подходы к исследованию сущности понятия «ресурсный потенциал» отечественных (Т.И. Заславская, Ю.И. Саенко, О.Д. Куценко, Т.Г. Храмцова и др.) и зарубежных (Дж. Барни, Б. Вернефелт, Э. Пенросе и др.) авторов;

- на концепцию неэкономических форм капитала П. Бурдьё, положения ресурсной теории фирмы Дж. Барни.

Работа основана на следующих общенаучных методологических принципах: системный подход, компаративный анализ, комплексный подход (междисциплинарный синтез). В качестве основных социологических методов эмпирической части работы использовался вторичный анализ данных, представленных в прикладных исследованиях российских социологов, фокус-групповое исследование, анкетный опрос, контент-анализ документов, семиотическое исследование, анализ трудовых биографий, глубинное интервью экспертов.

**Эмпирическую базу исследования составили:**

А) *материалы вторичного анализа социологических исследований*, проведенных за последние годы российскими учеными, по проблеме трансформации трудовых ценностей, трудовых стратегий населения, уровня удовлетворенности трудом:

- результаты второго сравнительного международного исследования, проведенного в 2005 году Левада-центром в рамках Международной программы сравнительных исследований и посвященного изучению оценок и мнений населения о разных аспектах своей трудовой деятельности (выборка 1605 чел, репрезентативна для населения России по полу, возрасту, образованию, типу населенного пункта);

---

<sup>4</sup> Девятко И. Ф. Модели объяснения и логика социологического исследования – М.: Центр социологического образования Института социологии РАН, 1996. С. 56.

- материалы исследований Г.П. Бессокирной, А.Л. Темницкого, В.С. Магуна по выявлению динамики трудовых ценностей, показателей удовлетворенности различными сторонами производственной и внепроизводственной деятельности рабочих государственных и частных российских предприятий (1996-2004 гг.);

- результаты исследования Ю.Р. Хайруллиной, направленного на изучение трудовых ценностей субъектов трудовых отношений, а также факторов, влияющих на трудовое поведение (на примере Республики Татарстан, 1997-2002гг., выборка более 1 тыс. человек);

- данные контент-аналитических исследований Е.В. Жижко, Л.А. Окольской, О.Е. Черновой, обращающих наше внимание на изменение трудовой этики, трудовых ценностей и норм в современной России (2000-2004 гг.). В качестве объектов исследования выступали средства массовой информации, школьные учебники, названия улиц, герои сказок, пословицы, поговорки и др.;

*Б) данные авторских социологических исследований, проведенных в период с 2006 по 2008 годы, в том числе:*

- результаты фокус-группового исследования по выявлению отношения работников к трудовой деятельности (2006 год). Основу исследования составила работа с 4 фокус-группами, в которых участвовали представители различных профессиональных и социально-возрастных групп;

- материалы авторского контент-аналитического исследования документов, в которых эмпирическим объектом выступали тексты вакансий работодателей и резюме кандидатов, размещенные на сайтах [www.rabota.mail.ru](http://www.rabota.mail.ru), [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) в период с 2006 по 2007 гг. Выбор данных сайтов среди других, специализирующихся на предоставлении услуг по поиску работы и размещению вакансий, был обусловлен их высоким рейтингом – наибольшим числом уникальных посетителей в месяц;

- материалы анкетного опроса работников коммерческих организаций г. Казани по выявлению уровня их удовлетворенности трудом (выборка репрезентативная, целенаправленная, объем выборки – 585 человек, 2007 год). Репрезентативность выборки основывалась на отборе респондентов по следующим критериям: пол, возраст, социальный статус, уровень образования;

– результаты семиотического исследования временной идентичности работников коммерческих предприятий г. Казани, проведенного в 2007 году. В ходе исследования были получены графические материалы, содержащие образы прошлого, настоящего и будущего в представлении работников (всего 40 рисунков). При интерпретации полученных графических материалов использовалась трактовка имеющихся рисунков, проводимая на основе пояснений участников исследования;

– данные анализа трудовых биографий работников, а также их планов на будущее. Было проведено 38 свободных биографических интервью (интервью о трудовом пути) с работниками коммерческих организаций г. Казани (2007 год);

– результаты изучения экспертной риторики по поводу основных направлений управления и самоуправления развитием ресурсного потенциала работников. Исследование проводилось в 2008 году методом углубленного полуструктурированного интервью с руководителями кадровых служб коммерческих предприятий г. Казани, участвующих в формировании и реализации кадровой политики предприятия (всего опрошено 18 экспертов).

Репрезентативность исследования достигалась путем привлечения объемного и разнообразного эмпирического материала, опорой на научные (количественные и качественные) методы анализа.

**Научная новизна работы** определяется как постановкой научной проблемы, так и полученными результатами на теоретическом и эмпирическом уровнях:

– предложен новый концептуальный подход к исследованию ресурсного потенциала работника в условиях информатизации трудовой деятельности в предметных рамках социологии управления, состоящий в использовании исследовательского инструментария феноменологической социологии;

– раскрыто понимание сущности и содержания процесса информатизации трудовой деятельности;

– предложена авторская интерпретация понятия «ресурсный потенциал работника в условиях информатизации трудовой деятельности»;



– разработана трехуровневая модель развития ресурсного потенциала работника организации, в основе которой выделение когнитивной, аффективной и поведенческой составляющей;

– разработана методика количественно-качественного социологического исследования процесса развития ресурсного потенциала работника в коммерческой организации;

– осуществлен социологический анализ трансформации трудовых ценностей, установок и поведенческих практик работников в условиях информатизации трудовой деятельности.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Информатизация трудовой деятельности является одним из важнейших векторов информатизации общества, в которой ключевую роль играет человек. *Под информатизацией трудовой деятельности понимается процесс трансформации модели трудового поведения в направлении роста информационно-знаниевого потенциала индивида, характеризующийся формированием нового доминантного типа работника – гибкого, информационно-ориентированного, творчески активного, нацеленного на саморазвитие, самообучение, самоконтроль.*

2. Применение методологии феноменологической социологии позволяет рассмотреть процесс развития ресурсного потенциала с точки зрения действующего индивида, который в состоянии определять и переопределять ситуацию и действовать в соответствии со своим представлением о ней. *Ресурсный потенциал в условиях информатизации трудовой деятельности в этом случае рассматривается как социальный феномен, характеризующий деятельность субъекта, направленную на самоактуализацию наличных ресурсов и саморазвитие потенциальных ресурсов (резервов), имеющих субъективную значимость для индивида. Он формируется в процессе накопления и интерпретации субъектом жизненного опыта и воспроизводится в социальных практиках индивида в его повседневной жизнедеятельности.*

3. На базе теории капиталов П. Бурдьё предложено классифицировать субъектов трудовой деятельности по наличию или отсутствию у них экономического, культурного и социального ресурсов. В соответствии с этим выделяются полная, ограниченная, дефицитная и нулевая ресурсообеспеченность. Качественный анализ ресурсного

потенциала индивида основан на таких характеристиках ресурсов, как их ценность, редкость, неидеальная воспроизводимость, незаменимость. Диагностика ресурсообеспеченности индивида позволяет использовать адекватные технологии развития ресурсного потенциала: ресурсосберегающие, ресурсонакапливающие, ресурсоразвивающие, ресурсосоциализирующие.

4. Развитие ресурсного потенциала работника организации является сложносоставным процессом, в котором выделяются два основных этапа: *стратегический*, связанный с когнитивным и аффективным уровнем развития ресурсного потенциала и характеризующийся выбором стратегии развития; и *практический*, реализующийся в поведенческих практиках работников. Детализация стратегии развития ресурсного потенциала обеспечивается механизмами идеализации, типизации, самоидентификации, самопрезентации.

5. Анализ результатов исследования показал, что среди ценностных установок работников коммерческих организаций находят свое отражение как прагматические установки, так и стремление к познанию. В число актуальных ценностей попали такие, как получение образования, развитие карьеры, самореализация в организации; самореализация при этом связывается с осознанием себя в коллективе, расширением знакомств, связей; для трудовых ценностей работников в целом характерна ярко выраженная направленность на развитие интеллектуального ресурса.

6. Информатизация трудовой деятельности приводит к изменению во временном и пространственном режимах повседневной жизни работников, появлению новых поведенческих практик, среди которых выделяются: постоянный мониторинг работником состояния рынка труда, в том числе с использованием Интернет-ресурсов, социальных сетей; его открытость новым предложениям (рассылка резюме и др.); оценка своей «стоимости», самодиагностика ресурсообеспеченности; развитие навыков самопрезентации (участие в тренингах, деловых играх); обмен опытом на профессиональных форумах, конференциях, участие в профессиональных сетевых объединениях; постоянное самообучение; активное участие в работе временных команд; репутационный самоменеджмент – получение престижного образования (степень MBA).

**Научно-практическая значимость диссертации.** Обоснованные в работе теоретические положения способствуют приращению знаний в области социологии управления, обогащают категориально-понятийный аппарат междисциплинарных исследований развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации в условиях информатизации трудовой деятельности. Теоретические выводы и практические рекомендации могут служить концептуальной основой для дальнейшей разработки феноменологического подхода к изучению развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации в условиях информатизации трудовой деятельности.

Основные положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при разработке курсов по социологии управления, кадровой политике, управлению персоналом и менеджменту. Они окажут помощь исследователям, работающим в смежных отраслях знания – педагогам, менеджерам, экономистам, социальным психологам. Предложенные в работе практические рекомендации будут полезными для разработчиков кадровой политики в организациях.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация обсуждена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии Казанского государственного технологического университета и рекомендована к защите.

Основные положения и выводы диссертации получили отражение в 10 научных публикациях, в том числе одна – в издании, рекомендованном ВАК РФ, в выступлениях на *международных научных конференциях* «Инноватика-2008» (Ульяновск, 2008), «Тинчуринские чтения» (Казань, 2008); на *всероссийских научных конференциях*: «Регионы России: управление социально-экономическими процессами и безопасность» (Казань, 2006), «Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности» (Казань, 2007), «PR-технологии в информационном обществе» (Санкт-Петербург, 2007), Вторые казанские социологические чтения «Россия: общество, власть, государство» (Казань, 2008); на *межрегиональной научной конференции*: «Регионы России: проблемы безопасности» (Казань, 2005), на *республиканской научной конференции* «III Адлеровские социологические чтения» (Альметьевск, 2008).

**Структура работы.** Работа состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, раскрывается степень научной разработанности проблемы, формулируются объект, предмет, цель, задачи, методология и эмпирическая база исследования, его научная новизна, положения, выносимые на защиту, научная и практическая значимость результатов исследования, описывается апробация результатов работы.

В первой главе **«РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ»** исследуются основные концептуальные подходы к проблеме, выделяются и определяются исходные понятия, формируется методологическая база для последующего теоретического и эмпирического анализа.

В первом параграфе **«Теоретические основы изучения феномена информатизации трудовой деятельности»** содержится теоретико-концептуальный анализ и категориальная разработка понятия «информатизация трудовой деятельности».

В течение последних нескольких десятилетий исследование проблем информатизации превратилось в одну из ведущих тем отечественной и зарубежной социологии. Развертывание процессов информатизации общества меняет содержание трудовой деятельности. Это, в свою очередь, влечет за собой новые проблемы ее социологического изучения.

Анализ трудов отечественных и зарубежных ученых показал, что технологическая составляющая в определении сути информатизации сегодня явно доминирует. Абсолютизация технических начал в социальной сфере ведет к утверждению технизма при рассмотрении актуальных проблем общественного развития. Преодоление издержек технократизма связывается с изучением социальных и социокультурных факторов информатизации общества. Исключительно важным для целей диссертационного исследования является указание

И.С. Мелюхина на то, что при исследовании процесса информатизации необходимо рассматривать «не только и не столько социальные последствия повсеместного распространения ИТТ, но те принципиально новые возможности, которые появляются у человечества при переходе на эту стадию развития»<sup>5</sup>.

Круг проблем формирования социально-экономического, политического контекста информатизации представлен в самых различных концепциях – постиндустриализма Д. Белла, концепцией «третьей волны» Э. Тоффлера, «конца истории» Ф. Фукуямы, информационного общества М. Кастельса и многими другими. Большую ценность для диссертационного исследования имели идеи постфордистских концепций, положения постмодернизма.

Проведенный анализ литературы по проблемам информатизации общества позволил определить следующие основные тенденции изменения характера и содержания трудовой деятельности: усиление информационной компоненты различных видов человеческой деятельности, в том числе и трудовой; возрастающая гибкость как самой трудовой деятельности, так и ее субъектов – ориентация на постоянное переобучение, трудовая мобильность, временная гибкость; формирование культуры свободного использования времени для организации трудовой деятельности и новой этики трудовых отношений, появление инновационных технологий организации труда («удаленная (дистанционная, теле-) работа»); формирование новых форм организации и институализации трудовой деятельности вследствие исчезновения некоторых временных и пространственных барьеров; интеллектуализация трудовой деятельности – рост информационно-знанийевого потенциала работника; изменение характера управленческих взаимоотношений – усиление тенденции к замене субъект-объектных отношений субъект-субъектными; трансформация ценностей работников в направлении усиления индивидуализации трудовой деятельности – на первый план выдвигаются интересы и благополучие отдельного, частного человека; изменение представления об организации трудовой деятельности в сторону усиления технологий самоменеджмента, са-

---

<sup>5</sup> Мелюхин И. С. Концепция «Информационного общества» и кризис. [Электронный ресурс] URL: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/dc6c95b3b80c776cc3256967002d1b8a> (дата обращения 15.01.2008).

моорганизации, самообучения, снижения роли дисциплинирующих механизмов и усиления приоритетов интеллектуального, креативного компонентов.

На основе анализа этих тенденций, характеристики специфики трудовой деятельности в современных условиях с опорой на комплексный подход к выявлению сути процесса информатизации в работе дано определение ключевой категории диссертационного исследования – понятию «информатизация трудовой деятельности». Под *информатизацией трудовой деятельности* понимается процесс трансформации модели трудового поведения в направлении роста информационно-знаний потенциала индивида, характеризующийся формированием нового доминантного типа работника – гибкого, мобильного, информационно-ориентированного, творчески активного, нацеленного на саморазвитие, самообучение и самоконтроль. Такое понимание ориентировано на изучение процесса реализации человеком своих актуализированных возможностей, своего потенциала.

Во втором параграфе ***«Методологические подходы к анализу проблемы развития ресурсного потенциала работника в организации»*** выделяются и определяются исходные понятия, авторский подход к исследованию процесса развития ресурсного потенциала на базе феноменологической социологии.

В качестве основного методологического подхода диссертационного исследования был выбран феноменологический анализ, который позволяет понять сущность ресурсного потенциала, способы его развития в процессе повседневной практики людей. Применительно к ресурсному потенциалу работников важно исследовать способы, источники получения работником информации о ценности того или иного ресурса, о необходимости и способах их развития и преобразования в ресурсный потенциал в процессе повседневной трудовой деятельности. Исходя из этого, выводится определение следующего ключевого понятия диссертационной работы. *Ресурсный потенциал в условиях информатизации трудовой деятельности* – это социальный феномен, характеризующий деятельность субъекта, направленную на самоактуализацию наличных ресурсов и саморазвитие потенциальных ресурсов (резервов), имеющих субъективную значимость для индивида. Он формируется в процессе накопления и интерпрета-

ции субъектом жизненного опыта и воспроизводится в социальных практиках индивида в его повседневной жизнедеятельности.

Особое внимание в феноменологическом исследовании имело построение типологии ресурсообеспеченности работников организации. На основе теории капиталов П. Бурдьё и выделении им трех видов ресурсов была обоснована типология субъектов *по степени ресурсообеспеченности: полная, ограниченная, дефицитная, нулевая.*

Для определения уровней развития ресурсного потенциала работника был применен подход социальных психологов, в основе которого выделение трех уровней, трех аспектов деятельностных стратегий индивида: когнитивный, аффективный, поведенческий.

На *когнитивном* уровне вырабатываются представления, позволяющие отличать друг от друга различные мнения относительно различных объектов жизненного мира. На *аффективном* уровне индивиды составляют позитивные или негативные мнения о ситуации, объектах. Аффективный уровень включает в себя чувство симпатии или антипатии относительно реального или символического объекта. На когнитивном и аффективном уровнях происходит выбор стратегии трудовой деятельности. Следование феноменологической методологии определило акцент на изучении технологий детализации стратегии развития ресурсного потенциала: идеализация, типизация, самоидентификация.

*Поведенческий* уровень дает представление о программе действий в отношении данного объекта. Он подразумевает типическую (для данной группы людей) конструкцию жизнедеятельности и поведения, которой соответствуют те или иные средства или ресурсы. Использование тех или иных практик развития ресурсного потенциала связано как с количественной диагностикой ресурсообеспеченности индивидов и определением типа ресурсообеспеченности, так и с качественным анализом наличных и потенциальных ресурсов, исходя из их ценности, редкости, неидеальной воспроизводимости, незаменимости (ресурсная теория фирмы Дж. Барни).

Поведенческие модели развития ресурсного потенциала, согласно феноменологической парадигме, основываются на темпоральной и смысловой структуре социального действия. Ресурсный потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отно-

шений: отражает прошлое, характеризует настоящее, ориентирован на развитие (будущее).

Учет ориентации индивида на ту или иную модель поведения, а также объективных и субъективных предпосылок, способствующих или сдерживающих процесс активизации собственных возможностей индивидов, дает основание подобрать адекватные уровню ресурсно-потенциального состояния технологии: ресурсосберегающие, ресурсонакапливающие, ресурсоинвестиционные, ресурсоактивизирующие, ресурсоразвивающие, ресурсосоциализирующие и др.

Таким образом, опора на методологию феноменологического подхода позволила разработать теоретическую модель, предполагающую, что процесс развития ресурсного потенциала индивида будет проявляться на когнитивном, аффективном и поведенческом уровне. В соответствии с этим была выработана стратегия исследования, которая направлена: на анализ трансформаций трудовых стратегий в современной России – когнитивный уровень развития ресурсного потенциала; на исследование удовлетворенности работниками трудовой деятельностью – аффективный уровень; на изучение повседневных практик развития ресурсного потенциала работниками коммерческой организации – поведенческий уровень.

Вторая глава **«УРОВНИ РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ»** посвящена эмпирическому исследованию процесса развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации на трех его уровнях: когнитивном, аффективном и поведенческом.

В первом параграфе ***«Ресурсный потенциал работника в условиях информатизации трудовой деятельности: когнитивный и эмоциональный уровни развития»*** был предпринят феноменологический анализ первого и второго уровней развития ресурсного потенциала работника коммерческой организации.

Как отмечается в теоретической части диссертационной работы, в информационном обществе первостепенное значение имеют знание, опыт и система ценностей личности. Процесс информатизации должен пройти через когнитивный экран тех индивидуумов, для которых эти знания являются ценностью. По справедливому замечанию ряда исследователей, скачок в новое общество становится возмож-



ным не тогда, когда возникают новые идеи, а когда вызревают новые ценности. Ценности – образование достаточно инертное, малоподвижное, поэтому на трансформацию ценностной системы, формирование новых ценностей можно рассчитывать лишь в сравнительно длительной перспективе. Информатизация трудовой деятельности способствует трансформации трудовых ценностей работников в современной России.

Эмпирическое исследование когнитивного уровня развития ресурсного потенциала работников в условиях информатизации трудовой деятельности было осуществлено с применением количественных и качественных методов исследования. Основой послужили вторичный анализ социологических исследований, а также авторские исследования: фокус-группы, качественный контент-анализ документов.

В работе анализируются ценностно-нормативные и ценностно-мотивационные образования, регулирующие трудовую деятельность работника – те, которые задаются официальной трудовой идеологией, и те, что характеризуют массовые установки людей относительно важности для них труда в целом и отдельных его сторон.

Содержание идеологической составляющей концепта «труд» отражает официальную идеологию и формируется, в основном, через средства массовой информации. Идеологическое содержание концепта не остается неизменным, и каждый исторический период характеризуется наличием специфических идеологических смыслов. Как отмечают исследователи, идеология советского общества была трудоцентристской, труд в ней имел своего рода священный, сакральный смысл. Цели и мотивы трудовой деятельности трактовались в системе двух оппозиций: противопоставлялись личный интерес и общественная польза, а также духовные и материальные мотивы. При этом явное предпочтение отдавалось общественно направленным мотивам трудовой деятельности перед личными, а духовным мотивам – перед материальными.

По результатам вторичного анализа социологических исследований можно сделать вывод, что происходит трансформация идеологической модели трудовой морали, которая заключается в смещении нормативного акцента с труда для других на труд для себя. Данный результат можно интерпретировать как плавное усиление индивидуализма в противовес коллективизму. Происходит постепенная актуали-

зация материалистических ценностей, формируется новый доминантный тип работника современной организации.

Для выявления идеального типа современного работника было проведено контент-аналитическое исследование текстов вакансий работодателей и резюме соискателей, размещенных на сайтах [www.rabota.mail.ru](http://www.rabota.mail.ru), [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru).

Идеальный работник, по мнению работодателей, должен обладать следующими типичными качествами: хорошая обучаемость; склонность к индивидуализму; понимание собственных целей; стремление к достижениям; деловая активность и исполнительность; умение ставить перед собой цель и находить способы ее достижения; наличие лидерского потенциала; умение находить и анализировать оперативную информацию; умение убеждать, инициативность, мобильность.

Постепенная смена трудовой идеологии трансформирует трудовые ценности, установки работников, их представления о труде. По мнению большинства исследователей, доминирующими в сегодняшней ценностной повестке дня являются базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения – дозированных усилий («комфортный материализм») и (менее выраженная) – энергичных, достижительных действий («энергичный материализм»).

Это подтверждают и результаты авторского фокус-группового исследования по выявлению отношения работников коммерческих организаций к трудовой деятельности. Было проведено четыре сеанса фокус-группового исследования, результаты которых представлены в виде качественных оценок с примерами высказываний участников.

Анализ результатов исследования показал, что среди ценностных установок работников коммерческих организаций находят свое отражение как прагматические установки, так и стремление к познанию. Среди актуальных ценностей респондентами были названы получение образования, развитие карьеры, самореализация в организации. Самореализация при этом связывается с осознанием себя в коллективе, расширением знакомств, связей. Трудовые ценности работников отличаются ярко выраженной направленностью к познанию. Большое значение придается карьерной перспективе, работа имеет для индивидов личностный смысл, успешность деятельности привно-

сит положительный эмоциональный фон профессионального опыта, возникает гармоничное межличностное общение.

Как было установлено в методологической части нашей работы, на аффективном уровне интерпретации жизненного мира индивиды составляют позитивные или негативные мнения о ситуации, объектах. Эмоциональное отношение работника к трудовой деятельности выражается в их удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом занимает важное место в мотивационной структуре работника. Как отмечают специалисты, мера удовлетворенности трудом отдельного работника характеризует его адаптированность к сложившейся производственной ситуации, сбалансированность его потребностей и условий трудовой деятельности в данной конкретной организации, на данном рабочем месте.

В рамках исследования эмоциональной стороны процесса управления ресурсным потенциалом работника в организации было проведено социологическое исследование по выявлению уровня удовлетворенности трудовой деятельностью работников 8 казанских коммерческих организаций. Исследование проводилось методом анкетирования.

Анализ данных, полученных в ходе социологического исследования, показал, что работники чаще удовлетворены работой, чем не удовлетворены ею. При этом в большей степени на удовлетворенность работой влияют такие ее характеристики, как «высокий уровень дохода», «хорошие отношения с руководством», а также «перспективы профессионального роста». Кроме того, мощным стимулом для многих работников является «возможность личностного роста». Высок процент тех, кто испытывает чувство неудовлетворенности своей работой, если не видят перспектив и возможностей для саморазвития.

Таким образом, в результате анализа основных направлений трансформации представлений работников о трудовой деятельности в условиях информатизации был сделан вывод о том, что в обществе происходит постепенная смена трудовых ориентиров. Речь, прежде всего, идет о выдвигании на первый план интересов и благополучия отдельного, частного человека, то есть можно говорить об индивидуализации трудовой деятельности, о приоритете «материальных» аспектов труда. Кроме того, выделяются некоторые группы работников, в которых частный интерес выступает в форме самореализации, инди-

видуального развития и обучения (образования). Но даже эти более «высокие» потребности часто окрашены в прагматические тона: учиться, например, надо не вообще «для саморазвития», а для того, чтобы повысить свою стоимость на рынке труда, свою капитализацию.

Во втором параграфе **«Поведенческая составляющая развития ресурсного потенциала работника»** был осуществлен феноменологический анализ модели трудового поведения. Этот уровень развития ресурсного потенциала реализуется через повседневные практики работников. Именно посредством постоянно воспроизводящихся практик происходит развитие ресурсов работника.

На данном исследовательском этапе авторская стратегия социологического исследования осуществлялась на основе семиотического исследования, анализа трудовых биографий работников коммерческой организации, глубинного интервью с экспертами.

Стратегии трудового поведения работников коммерческой организации являются их ответом на вызовы стремительно меняющейся под воздействием информатизации социальной системы российского общества. Изменение трудовых стратегий влияет на повседневные практики работников и, прежде всего, меняет их темпоральную структуру. Информатизация способствует формированию новой темпоральности, характеризующейся максимальным сжатием и уплотнением пространственно-временных отношений.

Проведенное семиотическое исследование позволило выявить четыре поведенческие модели развития ресурсного потенциала: реактивная, характеризующаяся преимущественной ориентацией в поведении на прошлое; инактивная, ориентированная на продолжение инерционной линии поведения; проактивная, отражающая нацеленность индивида на будущее; интерактивная, предполагающая проектирование развития с учетом взаимодействия прошлого, настоящего и будущего. Согласно результатам исследования, интерактивистская ориентация в наибольшей степени отвечает требованиям информационного общества, способствует развитию ресурсного потенциала работника, постоянно повышая его результативность и максимизируя открывающиеся возможности.

Для выявления основных направлений развития ресурсного потенциала в условиях информатизации трудовой деятельности нами было проведено углубленное биографическое интервьюирование ра-

ботников коммерческих организаций г. Казани. Глубинное интервью позволило выявить основные направления модификации модели трудового поведения работников в условиях информатизации трудовой деятельности.

Исследование показало, что информатизация трудовой деятельности приводит к изменению во временном и пространственном режиме повседневной жизни работников, а также режиме общения: происходит увеличение объема труда; работники бережнее относятся ко времени. В рыночных условиях время стало капиталом, вследствие чего изменился и режим работы: он приобрел большую гибкость, вариативность – ведь в современных условиях важен результат труда, а не затраченное на достижение этого результата время. Работники получили больше возможностей распоряжаться своим рабочим временем. Рост значимости любого конкретного опыта часто приводит к принятию ненормированного рабочего дня.

Среди новых поведенческих практик современных работников в работе выделяются:

- постоянный мониторинг рынка труда, открытость новым предложениям как потенциальная возможность профессиональной и карьерной мобильности;
- оценка своей «стоимости», диагностика своей ресурсобеспеченности;
- рассылка резюме, использование Интернета, социальных сетей для поиска работы;
- развитие навыков самопрезентации – в качестве инструмента самопрезентации выступает резюме работника; интерпретируя требования работодателей и оценивая свои ресурсные возможности, работники посредством технологий типизации и идеализации конструируют свой образ;
- обмен опытом на профессиональных форумах, конференциях – участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет работникам общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовывать себя и развивать свой ресурсный потенциал;
- постоянное самообучение, позволяющее увеличивать ресурсную базу индивида – важнейшими качествами современного информационно ориентированного работника становятся профессио-

нальная гибкость и мобильность, т.е. способность в случае необходимости быстро переквалифицироваться или даже сменить профессию. Видоизменяется и само понятие образованности: его в большей степени определяет не сумма конкретных знаний, а методологическая подготовка плюс компьютерная грамотность и определенный уровень информационной культуры;

- активное участие в работе временных команд – работники могут входить сначала в одну, затем в другую команду, а команды, в свою очередь, меняются в зависимости от новых требований;
- репутационный самоменеджмент – получение престижного образования (степень MBA), статусное потребление.

В условиях трансформации системы трудовых ценностей, наблюдается двойственность, амбивалентность социальных установок экспертов – руководителей служб персонала коммерческих организаций. В интерпретациях экспертов обнаруживается противопоставление двух типов работников: «ценные работники» и «неценные». Различаются эти типы степенью собственной активности работника в развитии своего потенциала (приложение личных усилий). Граница между двумя типами работников является размытой, ее определение носит субъективный и ситуативный характер и во многом определяется личным восприятием проблемы экспертом.

Таким образом, информатизация оказала серьезное влияние на трудовую деятельность современных работников. Показатели индивидуальных ценностных приоритетов свидетельствуют о том, что мотивация работников коммерческих организаций характеризуется активным отношением к труду, проявлением инициативы, ответственности и достижительности. Интерпретация работниками собственного опыта и «мира вокруг» определяет приоритет развития ресурсов. Работники нацелены на саморазвитие своего ресурсного потенциала; свою работу многие оценивают как «площадку» для получения опыта и открытия своего собственного дела. Они высоко оценивают свою ресурсообеспеченность, проявляют мобильность, высокий уровень саморефлексии. В соответствии с общими тенденциями, современные работники делают ставку на интеллектуальный ресурс, получение новых знаний, умений и навыков. По их мнению, развитие этого ресурса

будет в большой степени способствовать реализации остальных ресурсов – экономического, социального, символического, властного.

В заключении подведены итоги исследования, представлены основные выводы и рекомендации, определены перспективные направления дальнейших исследований.

**Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:**

*Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:*

1. Жадько, Ю. В. Сходство акторов как фактор развития ресурсного потенциала работника в организации / Ю. В. Жадько // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена: Аспирантские тетради. – 2008. – № 30 (67). – С. 101-104.

*Публикации в других научных изданиях:*

2. Жадько, Ю. В. Возможности и перспективы использования информационных технологий в управлении безопасностью организации / Ю. В. Жадько // Регионы России: управление социально-экономическими процессами и безопасность : сборник научных статей и сообщений: в 2 ч. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2007. – Ч.1. - С. 36-39.

3. Жадько, Ю. В. Управление качеством предоставления информационных услуг персоналу в организации / Ю. В. Жадько // PR-технологии в информационном обществе : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции: в 2 ч. – СПб.: Издательство СПбГПУ, 2007. – Ч. 2. – С. 103-105.

4. Жадько, Ю. В. Адаптация человека к информационным перегрузкам: ресурсный подход / Ю. В. Жадько // Информатизация государственного и муниципального управления: опыт, проблемы и перспективы: материалы научно-практической конференции. – Казань: Отечество, 2008. – С. 84–87.

5. Жадько, Ю. В. Влияние сходства и различия акторов на эффективность ресурсного обмена в группе / Ю. В. Жадько // материалы докладов III молодежной Международной научной конференции «Тин-

чуринские чтения»: в 4 т. – Казань: Казанский государственный энергетический университет, 2008. – Т. IV. – С. 69-71.

6. Жадько, Ю. В. Проблема минимизации информационных рисков в организации в контексте человекоориентированного подхода к управлению / Ю. В. Жадько // Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности : сборник научных статей и сообщений: в 2 ч. – Казань: Изд-во КГТУ, 2008. – Ч.1. – С. 64-67.

7. Жадько, Ю. В. Развитие ресурсного потенциала организации в условиях гуманизации управления / Ю. В. Жадько // Россия: общество, власть, государство (Вторые казанские социологические чтения) : материалы Всероссийской научной конференции: в 4 т. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008. – Т. 1. – С. 203-208.

8. Жадько, Ю. В. Современные взгляды на информатизацию общества: основные школы и подходы / Ю. В. Жадько // Адлеровские социологические чтения : сборник трудов Республиканской конференции. – Альметьевск: Издательство Альметьевского государственного нефтяного института, 2008. – С. 119-121.

9. Жадько, Ю. В. Социальные ресурсы личности в современной организации / Ю. В. Жадько // Адлеровские социологические чтения : сборник трудов Республиканской конференции. – Альметьевск: Издательство Альметьевского государственного нефтяного института, 2008. – С. 117-119.

10. Жадько, Ю. В. Стратегии обеспечения комфортного уровня информационной безопасности личности в организации / Ю. В. Жадько // Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности : сборник научных статей и сообщений: в 2 ч. – Казань: Изд-во КГТУ, 2008. – Ч.1. – С. 68-71.







*Отпечатано в ООО «Печатный двор».  
г. Казань, ул. Журналистов, 1/16, оф.207  
Тел: 272-74-59, 541-76-41, 541-76-51.  
Лицензия ИД №7-0215 от 01.11.2001 г.  
Выдана Поволжским межрегиональным  
территориальным управлением МПТР РФ.  
Подписано в печать 20.04.2009г. Усл. п.л 1,6  
Заказ № К-6689. Тираж 100 экз. Формат 60х84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать - ризография.*